

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA / CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE GESTÃO, INFORMÁTICA, MATEMÁTICA OU CIÊNCIA DE DADOS

#### ATA N.º 1

---Aos vinte e um dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas e quinze minutos e na sequência da Deliberação do Conselho de Administração, de dezassete de janeiro de dois mil e vinte e cinco, reuniu no Edifício dos SMAS de Mafra o júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora Delegada, Susana Cristina Henriques dos Reis Moreno, na qualidade de Presidente, a Chefe da Divisão de Administração Geral, Maria Beatriz Sanches Fixelha e a Técnica Superior da Divisão de Gestão de Clientes, Ana Sofia Natalino António, como vogais efetivos, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro na sua redação atual. -----

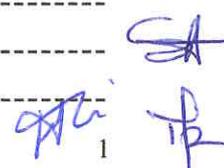
---Assim, o júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

**1)** Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

**1.1) A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e os critérios seguintes: -----

**AC = (HA+FP+EP+AD) / 4**, em que: -----

- **HA** = Habilitação Académica; -----



SA  
1  
TB

## **SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA**

- **FP** = Formação Profissional; -----
- **EP** = Experiência Profissional; -----
- **AD** = Avaliação do Desempenho. -----

---1.1.1) **A Habilitação Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

-- Habilitações académicas: -----

---- Superiores ao grau exigido - 20 valores; -----

---- De nível exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)- 18 valores. -----

---1.1.2) **A Formação Profissional (FP)**, considera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas desde 1 de janeiro de 2015, devidamente documentadas pelos candidatos, desde que o seu conteúdo seja relacionado com a área funcional do posto de trabalho a preencher, sendo atribuída a cotação máxima de 20 valores. Não será considerada a frequência de ações de formação que não tragam qualquer mais valia direta para o exercício das funções. -----

---Por cada Pós-graduação, desde que seja em matéria relacionada com a função será atribuído 1 valor. -----

---Por cada ação de formação, seminário, colóquio, congresso, simpósio, entre outros, sobre matéria diretamente relacionada com o desempenho da função, será atribuída a seguinte valoração: -----

---Com duração superior ou igual a 80 horas: ----- 2 valores;

---Com duração superior a 50 e inferior a 80 horas: ----- 1 valor;

---Com duração superior a 20 horas e inferior ou igual a 50 horas: ----- 0,75 valores;

---Com duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 20 horas: ----- 0,50 valores;

---Com duração inferior ou igual a 7 horas: ----- 0,10 valores;

---Sem ações de formação na área pretendida: ----- 0 valores;

---Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou em dias, não é atribuída cotação. -----

---Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e conseqüentemente aplicar as respetivas grelhas de valoração. -----

---1.1.3) **A Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

---- Sem experiência na área: 0 valores; -----

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

---- Com experiência na área, igual ou inferior a 5 anos: 10 valores; -----  
---- Com experiência na área, superior a 5 anos e inferior ou igual a 10 anos: 12 valores; -----  
---- Com experiência na área, superior a 10 anos e inferior ou igual a 13 anos: 14 valores; -----  
---- Com experiência na área, superior a 13 anos e inferior ou igual a 17 anos: 16 valores; -----  
---- Com experiência na área, superior a 17 anos e inferior ou igual a 20 anos: 18 valores; -----  
---- Com experiência na área superior a 20 anos: 20 valores. -----  
Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à carreira a contratar. -----

---1.1.4) **A Avaliação de Desempenho (AD)**, que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com as menções previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, nos seguintes termos: -----  
(Para ciclos avaliativos anteriores a 2023/2024)

---- Desempenho Excelente: 20 valores; -----  
---- Desempenho Relevante: 16 valores; -----  
---- Desempenho Adequado: 12 valores; -----  
---- Desempenho Inadequado: 8 valores; -----  
(Para ciclo avaliativo 2023/2024)

---- Desempenho Excelente: 20 valores; -----  
---- Desempenho Muito bom: 16 valores; -----  
---- Desempenho Bom: 14 valores; -----  
---- Regular: 12 valores; -----  
---- Inadequado: 8 valores; -----  
---- Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores. -----

**1.2) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de quarenta e cinco minutos. -----

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará do somatório das classificações obtidas nos comportamentos, nos quais se considera o nível mínimo de exigência, para a categoria de Técnico Superior e de acordo com mapa de pessoal, o nível 3, conforme Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

Serão consideradas as seguintes competências: -----

----a) **Orientação para o serviço público**, atua de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ---

Componentes	Comportamentos	Cotação
<b>Ética e valores</b>	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.	2
<b>Compromisso</b>	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.	1
<b>Conduta pessoal</b>	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.	1

----b) **Orientação para a colaboração**, capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ---

Componentes	Comportamentos	Cotação
<b>Relacionamento</b>	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	2
<b>Clima de bem-estar</b>	Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.	1
<b>Objetivos comuns</b>	Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	1

----c) **Orientação para a mudança e inovação**, encara a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

que permitem uma resposta conseqüente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ---

Componentes	Comportamentos	Cotação
<b>Mudança</b>	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	2
<b>Abertura a novas ideias</b>	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	1
<b>Soluções</b>	Propõe e coloca em prática soluções para responder a desafios atuais e futuros.	1

----d) **Orientação para os resultados**, capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ---

Componentes	Comportamentos	Cotação
<b>Foco nos resultados</b>	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.	2
<b>Otimização dos recursos</b>	Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas.	1
<b>Qualidade</b>	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.	1

----e) **Iniciativa**, capacidade para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ---

Componentes	Comportamentos	Cotação
<b>Prontidão</b>	Avalia e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço.	2
<b>Autonomia</b>	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	1
<b>Facilitação</b>	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	1

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**1.3) A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: **OF = (AC x 0,60) + (EAC x 0,40)**. Em que:

--- **OF** = Ordenação Final; -----

--- **AC** = Avaliação Curricular; -----

--- **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**2) Aos restantes candidatos**, os métodos de seleção a aplicar serão a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

**2.1) A Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, reveste cariz teórico, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A Prova terá a duração de 120 minutos, assume a forma escrita, sendo efetuada em suporte papel, e será constituída por questões de escolha múltipla e, pelo menos, duas questões abertas e é avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

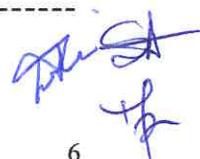
---- Legislação e bibliografia aplicáveis, cuja consulta no decurso da prova é permitida, desde que efetuada em suporte de papel, e se trate de versão não anotada e não comentada: -----

- Constituição da República Portuguesa, na sua redação atual; -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; -----

- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 99/2019, publicado no Diário da República n.º. 183, 2.ª série, de 24 de setembro; -----

- Regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos, aprovado pelo Decreto-Lei 194/2009, de 20 de agosto, na sua atual redação; -----



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

- Regulamento n.º 594/2018 - Regulamento de Relações Comerciais dos Serviços de Águas e Resíduos – RRCAR, publicado no Diário da República n.º 170/2018, 2.ª Série, de 4 de setembro de 2018, com as alterações introduzidas pelo Regulamento n.º 781/2020, publicado no Diário da República n.º 181, 2.ª Série de 16 de setembro do 2020; -----

- Regulamento da Estrutura Nuclear e Orgânica dos Serviços Municipalizados de Mafra — SMAS de Mafra, publicado pelo Aviso n.º 4461/2024, no Diário da República, n.º 40, 2.ª série, de 26 de fevereiro de 2024; -----

- Código de Ética e Conduta do Município de Mafra, publicado pelo Aviso n.º 16072/2022, no Diário da República n.º 156, 2.ª Série, de 12 de agosto. -----

- Alexander, M., Kusleika, D. & Walkenbach, J. (2022). Microsoft Excel 365 Bible. John Wiley & Sons Inc. ISBN 9781119835103; -----

- Beaulieu, Alan (2020). Learning SQL: Generate, Manipulate, and Retrieve Data. (3.ª ed.). O'Reilly Media. ISBN-10:1492057614. ISBN-13: 978-1492057611; -----

- Damas, Luís. (2017). SQL - Structured Query Language. (14.ª ed. atualizada). FCA. ISBN 9789727228294; -----

- W3Schools (sem data) SQL, Tutorial disponível em <https://www.w3schools.com/sql/>;

- Ehrenmueller-Jensen, Markus (2024). Data Modeling with Microsoft Power BI. O'Reilly Media. ISBN 9781098148553; -----

- Deckler, G., Powell, B. (2022). Mastering Microsoft Power BI: Expert techniques to create interactive insights for effective data analytics and business intelligence. (2.ª ed.). ISBN-10: 1801811482. ISBN-13: 978-1801811484; -----

Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, telemóvel, tablet ou outros). -----

**2.2) A Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções Apto e Não Apto. -----

**2.3) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos mesmos moldes da referida no ponto **1.2)**. -----

Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos



7

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

ou Entrevista de Avaliação de Competências, ou o juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica. -----

**2.4) A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: **OF = (PC x 0,60) + (EAC x 0,40)**, em que: -----

--- **OF** = Ordenação Final; -----

--- **PC** = Prova de Conhecimentos; -----

--- **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**3)** Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Avaliação Curricular (AC) ou a Prova de Conhecimentos (PC), conforme aplicável. -----

**4)** Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

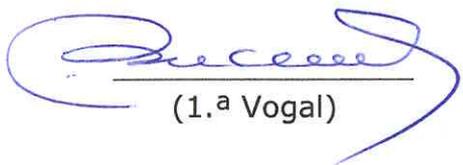
**5)** A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

----- 1.º Candidato com maior grau académico; -----

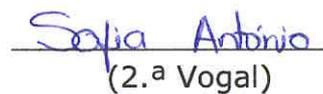
----- 2.º Candidato com classificação mais elevada na competência "Orientação para o serviço público"; -----

----- 3.º Candidato com classificação mais elevada na competência "Orientação para Resultados"; -----

--- Nada mais havendo a tratar, a presidente do Júri deu por encerrada a reunião, quando eram onze horas e vinte minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

  
(1.ª Vogal)

  
(Presidente)

  
(2.ª Vogal)